

**STRES KERJA TERHADAP *BURNOUT*  
SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA  
(Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang)**

**Moch. Satriyo  
Survival**

akademik@widyagama.ac.id  
Universitas Widyagama Malang

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dan pengaruh *burnout* terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui *burnout*. Unit analisis penelitian adalah dosen tetap pada Universitas Widyagama Malang, mencakup dosen yayasan dan dosen PNS. Obyek penelitian adalah pengaruh stres kerja terhadap *burnout* serta implikasinya pada kinerja. Tempat penelitian di Universitas Widyagama Malang. Populasi 120 dosen dan penentuan sampel menggunakan rumus *slovin*, yaitu sebesar 55 dosen. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling*. Analisis data statistik dipergunakan untuk: 1) menguji instrumen penelitian, melalui Uji Validitas dan Uji Reliabilitas; 2) melakukan uji asumsi klasik; 3) Analisis statistik deskriptif, mempergunakan Distribusi Frekuensi, dan; 4) Analisis statistik inferensial, mempergunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap *Burnout* Dosen. Kemudian penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara *Burnout* terhadap Kinerja Dosen. Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen.

**Kata kunci:** Stres Kerja, *Burnout*, Kinerja

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of work stress on *burnout* and effect of *burnout* on performance. Effect of work stress on performance and effect of work stress on performance through *burnout*. Unit of analysis is a lecturer at the Widyagama University of Malang, includes professors and lecturers civil foundations. The object of research is the effect of work stress on *burnout* and its implications on the performance. Place research at the Widyagama University of Malang. Population of 120 faculty and determination of sample size the formula *slovin*, amounting to 55 lecturers. While the sampling technique using *proportional random sampling*. Analysis of statistical data is used to: 1) test the research instrument, through the Test Validity and Reliability Test; 2) did the classic assumption test; 3) Analysis of descriptive statistics, use the Frequency Distribution, and; 4) Analysis of inferential statistics, using *Path Analysis* (*Path Analysis*). The results showed that there are significant direct effect between Job Stress on *Burnout* Lecturer. Later research found significant direct effect on the performance of *Burnout* Lecturer. Furthermore, this study also found a significant direct effect between Job Stress on Performance Lecturer.

**Keyword:** Job Stress, *Burnout*, and Performance

Salah satu dampak stres kerja yang berkembang ke arah negatif adalah kejenuhan atau *burnout*. Kreitner dan Kinicki (2004) melalui Model Stres mereka menunjukkan bahwa salah satu hasil dari stres secara psikologis adalah *burnout*. Burke (2000) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Dengan demikian, orang-orang yang *burnout* mengalami kelelahan secara emosional, fisik, dan spiritual (Maslach dan Leiter, 1997).

Dengan mempelajari stres dan *burnout* pada dosen di perguruan tinggi, dapat memiliki implikasi untuk meningkatkan pemahaman tentang stres pekerjaan dan *burnout* serta untuk meningkatkan kinerja. Sebagaimana hasil penelitian Colangelo (2004) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* dan implikasinya menurunkan kinerja. Oleh karena itu, wawasan yang diperoleh dari kajian tentang pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dan implikasinya pada kinerja di kalangan dosen perguruan tinggi memiliki potensi terhadap pemberdayaan dosen dan strategi pengembangan perguruan tinggi.

Keterkaitan stres kerja, *burnout*, dan kinerja menjadi fokus dari penelitian ini karena beberapa alasan. Pertama, efek negatif *burnout* dapat berpengaruh pada biaya yang cukup besar (misalnya biaya kesehatan), tingginya tingkat absensi, perputaran karyawan, keinginan untuk berpindah, kepuasan kerja yang rendah, turunnya komitmen dan produktivitas. Kedua, dapat membantu membimbing manajemen dalam mengurangi efek berbahaya tersebut bagi organisasi.

Dari kajian teoritis dan empiris, serta fakta-fakta atas fenomena terkait pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dan implikasinya pada kinerja, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* serta implikasinya pada kinerja.

## **METODE**

### **Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah Studi Kasus (*Case Study*). Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah menjelaskan pengaruh dan hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya melalui hipotesis, sehingga penelitian ini termasuk Penelitian Eksplanatoris (*Explanatories Research*).

### **Subyek, Obyek, dan Tempat Penelitian**

Subyek atau unit analisis penelitian adalah Dosen Tetap pada Universitas Widyagama Malang, mencakup dosen Yayasan dan dosen DPK. Obyek penelitian adalah pengaruh stres kerja terhadap *burnout* serta implikasinya pada kinerja. Tempat penelitian dilakukan di Universitas Widyagama Malang.

### **Populasi dan Sampel**

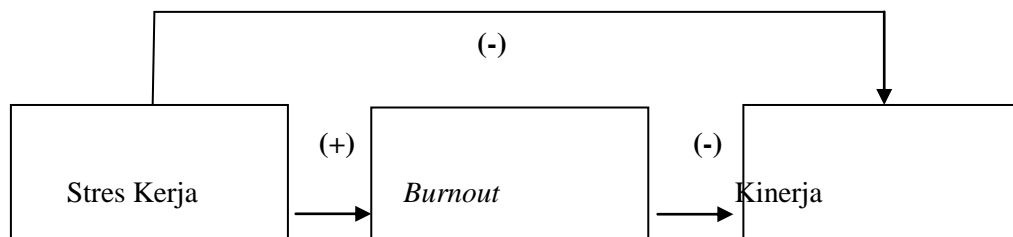
Mengacu pada subyek atau unit analisis penelitian, dari observasi awal diketahui jumlah dosen atau populasi adalah sebanyak 120 orang. Ukuran jumlah sampel

menggunakan rumus *Slovin* yang menghasilkan jumlah sampel sebesar 55 orang. Sebaran populasi diambil dari masing-masing fakultas dengan metode *Proportional Random Sampling*.

### Model Hipotesis Penelitian

Mengacu pada landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, selanjutnya dapat dibuat Model Hipotetik sebagai berikut.

**Gambar 1.**  
**Model Hipotetik Penelitian**



Sumber data: Yi dan Mei (2012); Fernet, *et al.* (2010); Maslach dan Jackson, (1981); Fauzi, (2008), diolah.

### Teknik Analisis Data

Untuk keakuratan dalam analisis data digunakan alat bantu penghitungan *software statistik SPSS version 17.0*. Adapun analisis yang dilakukan adalah:

#### 1) Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui baik tidaknya angket penelitian yang dipergunakan, perlu dilakukan uji instrumen penelitian, yaitu uji validitas dengan metode korelasi *product moment*. Kemudian untuk uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach*.

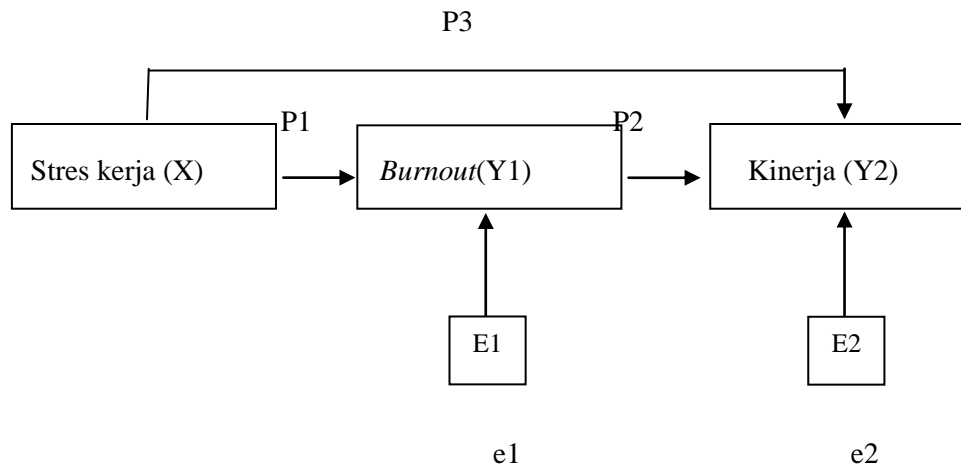
#### 2) Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif yang dipergunakan adalah Distribusi Frekuensi. Hasil analisis deskriptif berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis statistik inferensial.

#### 3) Analisis Statistik Inferensial

Analisis Statistik Inferensial yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah di buat di mana pada penelitian ini digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) yang sebelumnya dilakukan model pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator-indikatornya melalui teknik *confirmatory factor analysis* (CFA).

**Gambar 2.**  
**Model Path Analysis**



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Dari uji validitas diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) korelasi *product moment* untuk semua ítem variabel X1, Y1, dan variabel Y2 berada dibawah 0.05. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua ítem pada variabel tersebut valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel X1 sebesar 0.737, nilai *alpha cronbach* variabel Y1 sebesar 0.831, nilai *alpha cronbach* variabel Y2 sebesar 0.848, yang kesemuanya lebih besar dari 0.6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

### Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran data tentang frekuensi, jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan kriteria penilaian.

**Tabel 1.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X)**

| Item<br>Pertanyaan | Frekuensi |    |    |    | N  | Nilai<br>Min. | Nilai<br>Maks. | Rata-<br>rata | Kriteria<br>Penilaian |
|--------------------|-----------|----|----|----|----|---------------|----------------|---------------|-----------------------|
|                    | TS        | KS | S  | SS |    |               |                |               |                       |
| X <sub>1.1</sub>   | -         | 3  | 31 | 21 | 55 | 2             | 4              | 3.33          | Sangat<br>Tinggi      |
| X <sub>1.2</sub>   | -         | 1  | 27 | 27 | 55 | 2             | 4              | 3.47          | Sangat<br>Tinggi      |
| X <sub>1.3</sub>   | -         | 4  | 39 | 12 | 55 | 2             | 4              | 3.15          | Tinggi                |
| X <sub>1.4</sub>   | -         | -  | 39 | 16 | 55 | 3             | 4              | 3.29          | Sangat<br>Tinggi      |

|                              |   |    |    |    |    |   |   |             |               |
|------------------------------|---|----|----|----|----|---|---|-------------|---------------|
| X <sub>1.5</sub>             | - | -  | 51 | 4  | 55 | 3 | 4 | 3.07        | Tinggi        |
| X <sub>1.6</sub>             | - | -  | 52 | 3  | 55 | 3 | 4 | 3.05        | Tinggi        |
| X <sub>1.7</sub>             | - | 1  | 41 | 13 | 55 | 2 | 4 | 3.22        | Tinggi        |
| X <sub>1.8</sub>             | - | 2  | 44 | 9  | 55 | 2 | 4 | 3.13        | Tinggi        |
| X <sub>1.9</sub>             | - | 1  | 43 | 11 | 55 | 2 | 4 | 3.18        | Tinggi        |
| X <sub>1.10</sub>            | - | 22 | 44 | 9  | 55 | 2 | 4 | 3.13        | Tinggi        |
| X <sub>1.11</sub>            | - | 1  | 42 | 12 | 55 | 2 | 4 | 3.20        | Tinggi        |
| X <sub>1.12</sub>            | - | 4  | 44 | 7  | 55 | 2 | 4 | 3.05        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata Stres Kerja</b> |   |    |    |    |    |   |   | <b>3.19</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa stres kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.19 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.52 - 3.27 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

**Tabel 2.**  
**Statistik Deskriptif Variabel *Burnout* (Y<sub>1</sub>)**

| Item<br>Pertanyaan              | Frekuensi |    |    |    | N  | Nilai<br>Min. | Nilai<br>Maks. | Rata-<br>rata | Kriteria<br>Penilaian |
|---------------------------------|-----------|----|----|----|----|---------------|----------------|---------------|-----------------------|
|                                 | TS        | KS | S  | SS |    |               |                |               |                       |
| Y <sub>1.1</sub>                | -         | 12 | 36 | 15 | 55 | 2             | 4              | 3.20          | Tinggi                |
| Y <sub>1.2</sub>                | -         | 4  | 39 | 12 | 55 | 2             | 4              | 3.15          | Tinggi                |
| Y <sub>1.3</sub>                | -         | 9  | 34 | 12 | 55 | 2             | 4              | 3.05          | Tinggi                |
| Y <sub>1.4</sub>                | -         | 5  | 47 | 3  | 55 | 2             | 4              | 2.96          | Tinggi                |
| Y <sub>1.5</sub>                | -         | 3  | 47 | 5  | 55 | 2             | 4              | 3.04          | Tinggi                |
| Y <sub>1.6</sub>                | -         | 5  | 42 | 8  | 55 | 2             | 4              | 3.05          | Tinggi                |
| Y <sub>1.7</sub>                | -         | 1  | 44 | 10 | 55 | 2             | 4              | 3.16          | Tinggi                |
| Y <sub>1.8</sub>                | -         | 2  | 41 | 12 | 55 | 2             | 4              | 3.18          | Tinggi                |
| Y <sub>1.9</sub>                | -         | 2  | 47 | 6  | 55 | 2             | 4              | 3.07          | Tinggi                |
| Y <sub>1.10</sub>               | -         | 2  | 47 | 6  | 55 | 2             | 4              | 3.07          | Tinggi                |
| Y <sub>1.11</sub>               | -         | 7  | 44 | 4  | 55 | 2             | 4              | 2.95          | Tinggi                |
| <b>Rata-rata <i>Burnout</i></b> |           |    |    |    |    |               |                | <b>3.08</b>   | <b>Tinggi</b>         |

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa burnout masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.19 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.52 - 3.27 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

**Tabel 3.**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

| Item<br>Pertanyaan | Frekuensi |    |    |    | N  | Nilai<br>Min. | Nilai<br>Maks. | Rata-<br>rata | Kriteria<br>Penilaian |
|--------------------|-----------|----|----|----|----|---------------|----------------|---------------|-----------------------|
|                    | TS        | KS | S  | SS |    |               |                |               |                       |
| Y <sub>2.1</sub>   | -         | 1  | 49 | 5  | 55 | 2             | 4              | 3.07          | Tinggi                |
| Y <sub>2.2</sub>   | -         | 4  | 47 | 4  | 55 | 2             | 4              | 3.00          | Tinggi                |
| Y <sub>2.3</sub>   | -         | 4  | 45 | 6  | 55 | 2             | 4              | 3.04          | Tinggi                |

|                          |   |   |    |   |    |   |   |             |               |
|--------------------------|---|---|----|---|----|---|---|-------------|---------------|
| Y <sub>2.4</sub>         | - | 1 | 48 | 6 | 55 | 2 | 4 | 3.09        | Tinggi        |
| Y <sub>2.5</sub>         | - | 4 | 48 | 3 | 55 | 2 | 4 | 2.98        | Tinggi        |
| Y <sub>2.6</sub>         | - | - | 47 | 8 | 55 | 3 | 4 | 3.15        | Tinggi        |
| Y <sub>2.7</sub>         | - | 7 | 41 | 7 | 55 | 2 | 4 | 3.00        | Tinggi        |
| Y <sub>2.8</sub>         | - | 4 | 48 | 3 | 55 | 2 | 4 | 2.98        | Tinggi        |
| <b>Rata-rata Kinerja</b> |   |   |    |   |    |   |   | <b>3.04</b> | <b>Tinggi</b> |

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa kinerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.04 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 2.52 - 3.27 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

### Analisis Faktor Konfirmatori

Metode statistik yang digunakan untuk menguji validitas konstruk dari analisis faktor adalah dengan melihat korelasi KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin*) atau *Bartlett's test*. Besarnya KMO minimal 0,5 dan jika nilai KMO dibawah 0,5 maka analisis faktor tidak bisa digunakan. Disamping itu, faktor yang dipertimbangkan bermakna bilamana eigen value lebih besar dari satu ( $\lambda \geq 1$ ) dan varian kumulatifnya minimal 60 persen untuk penelitian-penelitian ilmu sosial (Hair, 1995) seperti terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.**  
**Nilai Validitas Konstruk**

| <b>Nilai Validitas</b>            | <b>Cut-off Value</b> |
|-----------------------------------|----------------------|
| KMO ( <i>Kaiser Mayer Olkin</i> ) | $\geq 0,50$          |
| $\chi^2$ ( <i>Chi-Square</i> )    | Diharapkan besar     |
| <i>Significance Probability</i>   | $\leq 0,05$          |
| <i>Eigen value</i>                | $\geq 1,00$          |
| Varians Kumulatif                 | $\geq 60$ persen     |
| <i>Anti Image</i>                 | $\geq 0,50$          |
| MSA                               | $\geq 0,50$          |

Sumber: Hair, 1995

Berdasarkan hasil analisis semua syarat tersebut di atas terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel valid membentuk masing-masing variabelnya.

### Pengujian Model (*Path Analysis*)

Pengujian data dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu menguji pola hubungan yang mengungkap pengaruh variabel dengan atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Hasil dari analisis substruktur persamaan disajikan pada lampiran dan dilaporkan sebagai berikut.

*Summary dan Koefisien Jalur 1*Substruktur 1

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X + e_1$$

$$Y1 = 3,281 + 0,800 X$$

$$t\text{-hitung} = 2,756$$

$$\text{Sig. } t\text{-hitung} = 0,000$$

$$R = 0,697$$

$$R^2 = 0,486$$

$$\begin{aligned} \text{Error Term (e1)} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,486} \\ &= \sqrt{0,514} \\ &= 0,717 \end{aligned}$$

*Summary dan Koefisien Jalur 2*Substruktur 2

$$Y2 = \alpha + \beta_2 X + \beta_3 Y1 + e_2$$

$$Y2 = 0,565 - 0,310 X - 0,384 Y1$$

$$t\text{-hitung/Sig.} = X (-4,169/0,000) \text{ dan } Y1 (-5,924/0,000)$$

$$F\text{-hitung} = 84,600$$

$$\text{Sig. } F\text{-hitung} = 0,000$$

$$R = -0,875$$

$$R^2 = 0,765$$

$$\begin{aligned} \text{Error Term (e2)} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,765} \\ &= \sqrt{0,235} \\ &= 0,485 \end{aligned}$$

Berdasarkan *Summary* dan Koefisien jalur maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut.

## 1. Pengaruh Langsung

- a) Pengaruh langsung variabel Stres Kerja terhadap variabel *Burnout* dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* adalah:

$$X \longrightarrow Y1 = \beta_1 = 0,697$$

- b) Pengaruh langsung variabel *Burnout* terhadap variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* adalah:

$$Y1 \longrightarrow Y2 = p2 = -0,556$$

- c) Pengaruh langsung variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* adalah:

$$X \longrightarrow Y2 = p3 = -0,391$$

## 2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja melalui variabel *Burnout* Dosen pada Universitas Widyagama Malang dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned} X \longrightarrow Y1 \longrightarrow Y2 &= (p1 \times p3) \\ &= (0,697 \times (-0,391)) \\ &= -0,273 \end{aligned}$$

Nilai sebesar -0,273 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja melalui *Burnout* Dosen pada Universitas Widyagama Malang adalah sebesar -0,273 atau -27,3 persen.

## 3. Pengaruh Total

Pengaruh total diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus berikut.

$$\begin{aligned} \text{Total Effect} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\ &= p2 + (p1 \times p3) \\ &= -0,556 + (0,697 \times (-0,391)) \\ &= -0,556 - 0,273 \\ &= -0,829 \end{aligned}$$

Pengaruh total Stres Kerja terhadap *Burnout* dan Kinerja Dosen pada Universitas Widyagama Malang adalah sebesar 0,829 atau 82,9 persen.

Selanjutnya adalah melakukan pemeriksaan terhadap validitas model. Terdapat dua indikator untuk melakukan pemeriksaan validitas model yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming* yang hasilnya dapat disajikan sebagai berikut.

### 1) Hasil Koefisien Detereminasi total

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (e1)^2 (e2)^2 \\ R^2_m &= 1 - (0,717)^2 (0,485)^2 \\ R^2_m &= 0,879 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus koefisien determinasi total maka diperoleh bahwa keragaman data yang didapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 87,9 persen atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data sebesar 87,9 persen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya yaitu 12,1 persen dijelaskan oleh variabel lain (tidak terdapat dalam model) dan *error*.



## 2) Theory Trimming

Pendekatan ini dilakukan dengan membuang jalur-jalur yang non signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empiris. Uji validasi untuk setiap pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan *level of significant* (sig). Sebuah model menghasilkan bentuk hubungan yang valid dengan nilai *level of significant* (sig) < 0,05. *Level of significant* (sig) masing-masing variabel adalah.

### Substruktur 1

$$X = 0,000 < 0,05$$

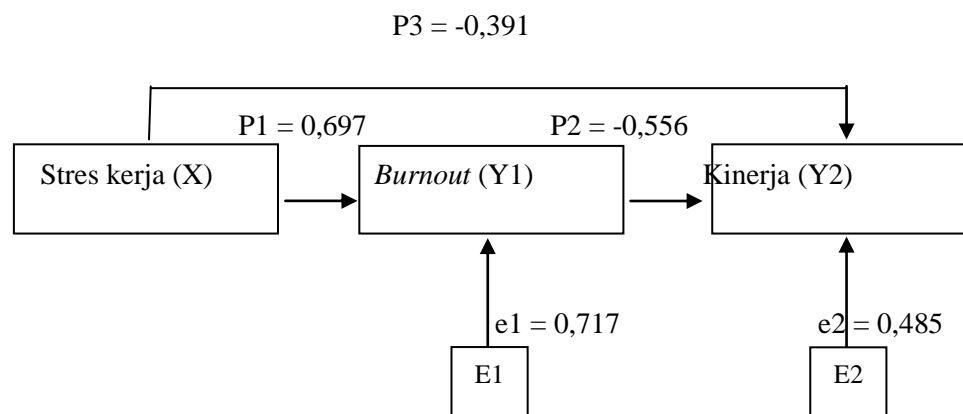
### Substruktur 2

$$X = 0,000 < 0,05$$

$$Y1 = 0,000 < 0,05$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh jalur yang dibangun dalam model konstruk sebelumnya dinyatakan valid dan sah.

**Gambar 3.**  
**Validasi Model Gambar Jalur Akhir**



### **Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout***

Variabel Stres Kerja dibentuk oleh enam indikator yaitu Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, *Overload*, *Underload*, Promosi dan Tugas yang Menantang, serta Kesejahteraan Ekonomi dan Keamanan Kerja menunjukkan adanya Stres Kerja yang dialami Dosen pada Universitas Widyagama Malang yang menyebabkan Dosen *over-extended* ke titik ekstrim (*Burnout*).

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap *Burnout* yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,697. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap *Burnout* Dosen. Ini berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja yang dialami oleh Dosen pada Universitas Widyagama Malang maka akan menyebabkan semakin meningkatnya *Burnout*. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah Stres Kerja yang dialami

oleh Dosen pada Universitas Widyagama Malang maka akan menyebabkan semakin menurunnya *Burnout*.

Hal ini relevan dengan hasil penelitian Prestiana dan Purbandini (2012) yang meneliti subjek perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. Hasil penelitian mereka menyebutkan bahwa korelasi antara stres kerja dengan *burnout* adalah signifikan (probabilitas adalah 0.000 yang jauh di bawah 0.05) sehingga  $H_0$  ditolak, yang berarti adanya hubungan signifikan antara stres kerja dengan *burnout* perawat.

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja**

Variabel *Burnout* dibentuk oleh tiga indikator yaitu Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, serta Prestasi Pribadi yang Menurun dan menunjukkan adanya *Burnout* yang dialami Dosen pada Universitas Widyagama Malang yang menyebabkan turunnya Kinerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara *Burnout* terhadap Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar -0,556. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara *Burnout* terhadap Kinerja Dosen. Ini berarti bahwa semakin tinggi *Burnout* yang dialami oleh Dosen pada Universitas Widyagama Malang maka akan menyebabkan semakin menurunnya Kinerja. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah *Burnout* yang dialami oleh Dosen pada Universitas Widyagama Malang maka akan menyebabkan semakin meningkatnya Kinerja.

Hal ini relevan dengan hasil penelitian Asi (2013) yang meneliti subjek perawat di RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. Hasil penelitian mereka menyebutkan bahwa analisis *burnout* terhadap kinerja perawat diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,246, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,455 > 1,96$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis 3 yaitu *burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil koefisien jalur menjelaskan adanya hubungan berbanding terbalik antara variabel *burnout* terhadap kinerja perawat. Hal ini berarti semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah nilai kinerja perawat dan sebaliknya.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel Kinerja dibentuk oleh tiga indikator yaitu Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, serta Ketepatan Waktu dan menunjukkan adanya Kinerja yang menurun yang dialami Dosen pada Universitas Widyagama Malang yang disebabkan oleh Stres Kerja.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar -0,391. Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen. Ini berarti bahwa semakin tinggi Stres Kerja yang dialami oleh Dosen pada Universitas Widyagama Malang maka akan menyebabkan semakin menurunnya Kinerja. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah Stres Kerja yang dialami oleh Dosen pada Universitas Widyagama Malang maka akan menyebabkan semakin meningkatnya Kinerja.

Hal ini relevan dengan hasil penelitian Chandra (2014) yang meneliti Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di P.T. Lie Fung. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja tinggi, dan demikian pula sebaliknya.

## SIMPULAN

Penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap *Burnout* Dosen. Kemudian, penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara *Burnout* terhadap Kinerja Dosen. Selanjutnya, penelitian ini menemukan pengaruh signifikan secara langsung antara Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada variabel yang diteliti serta pada subjek dan objeknya. Untuk itu, bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada instansi/lembaga/perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda. Disamping itu juga menambahkan variabel bebas selain stres kerja dan *burnout* yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Asi, Sri Pahalendang. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11. Nomor 3. September 2013. p 515-523.
- Chandra, Jerry. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Lie Fung Surabaya. [download.portalgaruda.org/article.php?article](http://download.portalgaruda.org/article.php?article) (diunduh 10 Oktober 2014).
- Fauzi, Akhmad. 2008. *Anteseden Stres terhadap Kinerja dan Kepuasan pada Wartawan di Jawa Timur*. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Hair. 1995. *Multivariate Data Analysis*, Englewood Cliffs, New Jerseys.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi. 2004. *Organization Behavior*. Sixth Edition. The McGraw-Hill Companies Inc. New York.
- Maslach, C. and Leiter, M.P. 1997. *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Prestiana dan Purbandini. 2012. Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul*, Vol .5, No 2, September 2012. p.1-14.

Yi-Hua Hsieh & Mei-Ling Wang. 2012. The Moderating Role of Personality in HRM – from the Influence of Job Stress on Job Burnout. *Perspektif. International Management Review* (8) 2.